SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 43. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 4 lipca 2023 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 43)

4 lipca 2023 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym,

– sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wziął pracownik Kancelarii Sejmu: **Anna Baczyńska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Stwierdzam kworum.

Witam panią Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym, sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. oraz sprawy bieżące. Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Wobec niezgłoszenia sprzeciwu, traktuję porządek dzienny jako przyjęty. Przystępujemy do jego realizacji.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy o przedstawienie stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu przyjął projekt stanowiska. Oto jego proponowane brzmienie: Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 13 czerwca 2023 r. zapoznała się z materiałami przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Instytut Medycyny Pracy.

Usankcjonowanie w porządku prawnym pracy zdalnej jako nowej formy pracy stanowi zasadniczą zmianę w organizacji pracy. Poprzedziły ją zmiany w ustawach i rozporządzeniach dotyczących przeciwdziałania epidemii COVID-19, w których zawarto polecenie lub nakaz wykonywania pracy na czas określony poza miejscem jej stałego wykonywania.

W Polsce liczba pracowników skierowanych na pracę zdalną zmieniała się w zależności od zaleceń epidemicznych dotyczących COVID-19. W okresie od 1 kwietnia 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. najmniej zatrudnionych zdalnie było w III kwartale 2020 r. – 1 mln 131 tys. osób, co stanowiło 6,8% ogółu pracujących. Natomiast w I kwartale 2021 r.

było to już 3 mln 224 tys. osób, co stanowiło 19,6% zatrudnionych. Praca zdalna objęła przede wszystkim sektor informacji i komunikacji (80% zatrudnionych), a w najmniejszym stopniu przemysł, hotelarstwo i gastronomię (16% zatrudnionych).

Doświadczenia z okresu epidemii COVID-19 dla obu stron stosunku pracy – tj. pracowników i pracodawców – stały się podstawą do nowelizacji Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta weszła w życie 7 kwietnia 2023 r., wprowadzając do Kodeksu pracy „pracę zdalną" (art. 67^{18} do 67^{34}) oraz uchylając „telepracę" (art. 67^{5} do 67^{17}).

W ustawie tej określono definicję pracy zdalnej jako pracy wykonywanej całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (w tym w miejscu jego zamieszkania) oraz każdorazowo uzgodnionej z pracodawcą. Pracodawca ma obecnie do dyspozycji trzy możliwości zatrudnienia w formie pracy zdalnej, tj. na podstawie: porozumienia z zakładową organizacją związkową, regulaminu lub polecenia wykonania pracy zdalnej.

Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany do opracowania oceny ryzyka zawodowego wraz z informacją o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej oraz zapoznania z nimi pracownika. Ocena ryzyka zawodowego powinna być przeprowadzona zgodnie z normą PN-N-18002:2011.

Państwowa Inspekcja Pracy – zgodnie ze stanem prawnym dotyczącym pracy zdalnej – realizuje swoje uprawnienia odnośnie do wykonania przez pracodawcę obowiązku oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej oraz badania okoliczności wypadków przy pracy zdalnej. Realizacja tych zadań przez Państwową Inspekcję Pracy w środowisku domowym pracownika rodzi określone trudności i w związku z naruszeniem miru domowego wymaga zgody pracownika.

Pracodawcy i pracownicy różnie oceniają pracę zdalną. Pracodawcy znajdują w niej szereg zalet m.in. możliwość zatrudnienia osób spoza miejscowości, w której firma ma siedzibę, oraz oszczędności w kosztach mediów. Jako wady pracy zdalnej wymieniają m.in. trudności w zarządzaniu pracą rozproszonego zespołu, komplikacje w osiągnięciu wymagań bhp, utrudnienia w zapewnieniu bezpieczeństwa danych, spadek zaangażowania pracowników, a także pogorszenie jakości ich pracy.

Pracownicy natomiast cenią sobie w pracy zdalnej m.in. elastyczność czasu pracy oraz oszczędność na dojazdach do pracy. Jako wady wymieniają: trudności z zorganizowaniem w mieszkaniu stanowiska pracy z komputerem, pogorszenie komfortu mieszkania, brak wsparcia społecznego i zawodowego oraz zaburzenie równowagi praca–życie prywatne. Obciążenie psychiczne w pracy zdalnej wynika z ograniczenia kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi – utrudniona komunikacja, ograniczona możliwość pomocy w realizacji zadań, utrudniona mobilizacja do pracy, poczucie samotności.

Obciążenie psychiczne pracowników wykonujących pracę zdalną jest związane na ogół z użytkowaniem nowoczesnej technologii w sytuacji braku równowagi między jej wymaganiami a zasobami pozwalającymi bezproblemowo z niej korzystać. W konsekwencji to generuje poczucie dyskomfortu – odczucie izolacji, wyłączenia lub odrzucenia. Poprawę można uzyskać dzięki: możliwości łączenia pracy zdalnej ze stacjonarną; jasno sprecyzowanym oczekiwaniom i wyraźnie określonym zakresem prac; zapewnieniu odpowiednich narzędzi komunikacyjnych; możliwości kontaktu i wsparcia w realizacji zadań oraz w rozwiązywaniu trudności; nieformalnym spotkaniom z pracownikami.

Obciążenie psychofizyczne pracownika podczas pracy zdalnej wpływa na zmiany w układzie mięśniowo-szkieletowym, skutkuje wzrostem ryzyka chorób układu krążenia, ryzykiem nadwagi oraz „cyfrowym" zmęczeniem oczu. Aby zapobiegać tym ryzykom w pracy zdalnej, konieczne jest spełnienie podstawowych zasad ergonomii.

Stanowisko pracy z komputerem wymaga co najmniej 2 m^2 wolnej powierzchni podłogi i oświetlenia o natężeniu co najmniej 500 lx. Monitor komputerowy powinien być tak ustawiony, by uniknąć odbicia światła, a jego górna krawędź powinna być na poziomie oczu. Wskazane jest, aby stół i krzesło miały regulowaną wysokość, co pozwoli dostosować je do wzrostu użytkownika, a także do zmiany przynajmniej kilka razy w ciągu dnia pozycji ciała z siedzącej na stojącą, co o 40–90% zmniejsza obciążenie kręgosłupa.

Zagrożenia elektromagnetyczne ogranicza się oddaleniem od człowieka anten wi-fi, Bluetooth (minimum 50 cm) oraz stosowaniem – wszędzie, gdzie to możliwe – łączy świa-

tłowodowych lub kablowych. Laptopa nie należy umieszczać na udach, gdyż związana z tym dawka pochłoniętego promieniowania elektromagnetycznego (SAR) jest szkodliwa dla narządów wewnętrznych.

Praca zdalna powinna być planowana elastycznie, odpowiednio do indywidualnego chronotypu pracownika (aktywny rano, w środku dnia lub wieczorem). Przerwy w pracy planowane zgodnie z chronotypem wspierają utrzymanie koncentracji i ułatwiają zapamiętywanie, co wpływa na wyższą efektywność pracy. Zapewnieniu równowagi praca—życie prywatne sprzyja także ustalenie rozkładu dnia pracy z uwzględnieniem potrzeb domowników oraz ustalenie godzin spotkań ze współpracownikami i z przełożonymi.

Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną sprzętu komputerowego niezbędnego do jej realizacji lub wyrażenie zgody na wykorzystywanie własnych narzędzi pracownika przy stosownym ekwiwalencie pieniężnym. Pracodawca jest natomiast zwolniony z organizowania stanowiska pracy, wyposażenia go w środki ochrony zbiorowej i nieodpłatnego zapewniania – w warunkach szczególnie uciążliwych – posiłków oraz napojów.

Podkreślić należy, że obecnie istnieje szereg dostępnych opracowań, które szczegółowo określają zasady organizacji stanowiska pracy z komputerem, a dla zrównoważenia długotrwałej pracy w pozycji siedzącej zalecają odpowiednią aktywnością fizyczną. Przekazanie ich bezpośrednio użytkownikom znacznie poprawi jakość ergonomiczną stanowisk pracy oraz ochronę zdrowia zarówno pracowników stacjonarnych, jak i zdalnych. Nie do przecenienia jest tu włączenie mediów publicznych w edukację ogólnospołeczną dotyczącą pracy z komputerem, w tym pracy zdalnej.

Organizacja pracy przy monitorach ekranowych na poziomie Unii Europejskiej jest regulowana przez dyrektywę 90/270/EWG wdrożoną rozporządzeniem w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Nad niezbędną aktualizacją dyrektywy 90/270/EWG pracują od kilkunastu lat kolejne grupy robocze złożone z przedstawicieli krajów Unii Europejskiej.

Na podstawie analizy materiałów i dyskusji rada zaleca: nowelizację rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe; opracowanie zasad oceny ryzyka zawodowego w pracy zdalnej z uwzględnieniem zapobiegania zarówno ryzyku chorób, jak i wypadków przy pracy; dalsze prowadzenie obserwacji funkcjonowania pracy zdalnej w praktyce prawnej i społecznej ze szczególnym uwzględnieniem zasadności wprowadzania umowy o pracę zdalną jako osobnej formy umowy o pracę; upowszechnienie w mediach publicznych informacji dotyczących stanowiska pracy zdalnej, w tym z komputerem, oraz zaleceń dotyczących jej organizacji.

Zespół proponuje, aby stanowisko przekazać do wiadomości: marszałek Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, sejmowej Komisji Kultury i Środków Przekazu, senackiej Komisji Kultury i Środków Przekazu, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Natomiast do realizacji: wniosek 1 do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Państwowej Inspekcji Pracy; wniosek 2 do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Państwowej Inspekcji Pracy; wniosek 3 do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Inspekcji Pracy; wniosek 4 do Telewizji Polskiej SA, Komisji ds. Kampanii Społecznych, Polskiego Radia SA, Zespołu ds. Kampanii Społecznych, Państwowej Inspekcji Pracy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Przystępujemy do głosowania.

Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym 21 głosami przy braku głosów przeciwnych, 5 osób wstrzymało się od głosu.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. Proszę o zabranie głosu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Mam zaszczyt przedstawić sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. W 2022 r. zniesiono większość obostrzeń związanych z pandemią COVID-19. Dzięki temu inspektorzy pracy mogli bez przeszkód realizować zadania, jakie przed Inspekcją Pracy postawili ustawodawca i Rada Ochrony Pracy. Jednak rosyjska agresja i związany z nią przyjazd do Polski milionów obywateli Ukrainy spowodowały, że nasze plany zostały zweryfikowane. Setki tysięcy obywateli Ukrainy zdecydowały się na podjęcie pracy. Masowe zatrudnianie pracowników, którzy nie znają polskiego prawa, wymagało od nas reakcji. Dlatego zadbaliśmy o to, by mieli oni zapewnione legalne zatrudnienie, bezpieczne warunki pracy i korzystali z pełni praw pracowniczych. Ma to odzwierciedlenie w informacjach zamieszczonych w sprawozdaniu.

W 2022 r. inspektorzy przeprowadzili prawie 60 tys. kontroli. 41% z nich nastąpiło na skutek skarg skierowanych do inspekcji. W ubiegłym roku do Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 50,5 tys. skarg obejmujących 87,5 tys. różnych zagadnień. Zdecydowana większość, bo aż 32 tys. z nich, dotyczyła problemów związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyniku naszych działań ponad 52 tys. pracowników otrzymało należne im pieniądze. Dzięki interwencjom inspektorów odzyskano łącznie 78 mln zł na rzecz pracowników.

Również w zakresie bezpieczeństwa pracy inspektorzy uzyskali bardzo wymierne efekty. W trakcie prowadzonych kontroli zlikwidowano ponad 52 tys. bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników. Można sobie wyobrazić, jak duże koszty poniosłoby państwo, gdyby chociaż niewielki odsetek tych sytuacji przerodził się w wypadek przy pracy.

Zadaniem Inspekcji Pracy jest nie tylko likwidacja zagrożeń w trakcie kontroli, lecz także prowadzenie kampanii prewencyjno-promocyjnych, których celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy. W działalności prewencyjnej koncentrujemy się na branżach szczególnie niebezpiecznych, gdzie ryzyko wypadków przy pracy jest największe. Przykładem może być sektor budowlany. W 2022 r. rozpoczęła się zaplanowana na 3 lata „Strategia kontroli i prewencji w budownictwie", w której działania kontrolno-nadzorcze będą ściśle połączone z działaniami promującymi bezpieczną pracę w tym sektorze.

Ważnym filarem naszej działalności jest poradnictwo. Bardzo dobrze funkcjonuje Centrum Poradnictwa w Głównym Inspektoracie Pracy udzielające głównie porad telefonicznych. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom społecznym, podjęliśmy decyzję o uruchomieniu na stałe dodatkowego poradnictwa telefonicznego w okręgowych inspektoratach pracy, co skutkowało wzrostem ogólnej liczby porad o   w stosunku do poprzedniego roku. W 2022 r. udzielono ponad 393 tys. porad telefonicznych.

Wiele naszych działań dotyczyło legalności zatrudniania cudzoziemców. Wyniki kontroli pokazały, że zjawisko nielegalnej pracy utrzymuje się na poziomie podobnym jak w latach ubiegłych. Najczęściej stwierdzano brak wymaganego zezwolenia na pracę oraz powierzanie cudzoziemcom pracy niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu. Pozytywną tendencją jest obserwowane w roku sprawozdawczym zmniejszenie liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na nielegalny pobyt na terytorium Polski. Nadal rozpowszechnioną praktyką jest zawieranie z cudzoziemcami – w szczególności wykonującymi pracę tymczasową – umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Takie postępowanie pozwala pracodawcom na zmniejszenie kosztów pracy.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy to nie tylko podsumowanie zadań realizowanych przez inspekcję. To dokument, który doskonale opisuje wiele zjawisk i trendów, które mają miejsce na rynku pracy. To efekt coraz większej liczby obowiązków, które powierza nam ustawodawca. Inspektorzy są zaangażowani nie tylko w sfery związane z bezpieczeństwem pracowników czy prawną ochroną pracy. Ich obowiązki dotyczą m.in. sfery legalności zatrudnienia obywateli polskich, cudzoziemców, emerytur pomostowych, ochrony rynku i sygnalistów, funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, przepływu pracowników delegowanych. Każda ze sfer naszej aktywności została zaprezentowana i zilustrowana w sprawozdaniu w sposób pozwalający na dogłębną analizę.

Zaprezentowany materiał będzie zatem przydatny politykom, osobom zajmującym się stanem praworządności w stosunkach pracy, a także naukowcom i praktykom. Mam nadzieję, że sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy uświadomi wszystkim środowiskom ogrom zadań, jakie musi realizować – mimo trudnej sytuacji kadrowej i finansowej – urząd, którym kieruję. Dziękuję wszystkim osobom i instytucjom wspierającym Państwową Inspekcję Pracy i dbającym o jej rozwój i pozycję. Jednak przede wszystkim dziękuję inspektorom pracy i pracownikom PIP, którzy po raz kolejny stanęli na wysokości zadania i sumiennie, z zaangażowaniem wykonywali powierzone im zadania w 2022 r.

Nasze sprawozdanie jest efektem pracy całego zespołu, który z zaangażowaniem realizował zadania w tym roku. Mam ogromny zaszczyt, mogąc przedstawić radzie te materiały. Mam nadzieję, że państwo się z nimi zapoznacie, i, że będą stanowiły doskonały materiał do przemyśleń, analiz, do wykorzystania ich w państwa pracy na różnych polach aktywności.

Oddaję głos zastępcy głównego inspektora pracy panu Jarosławowi Leśniewskiemu. Jesteśmy do państwa dyspozycji w przypadku uwag i wątpliwości.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy – w tym bezpieczeństwa i higieny pracy – poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne.

Nasze główne zadania to przede wszystkim: kontrole zakładów pracy; nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym bhp; realizacja zadań, które określiliśmy jako priorytetowe; rozpatrywanie skarg i wniosków; badanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz kontrola pracodawców w tym zakresie; kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich; poradnictwo prawne; doradztwo; szkolenia; działania informacyjne dla wielu grup zawodowych. W tym układzie głównych zadań Państwowej Inspekcji Pracy przedstawię Radzie sprawozdanie z działalności naszego urzędu w 2022 r.

W celu zobrazowania przestrzeni, w której się poruszamy oraz naszych zasobów, wspomnę tylko, że przeprowadziliśmy blisko 60 tys. kontroli. Tych czynności dokonało niepełna 1,5 tys. inspektorów pracy. Natomiast liczba podmiotów podlegających kontroli wynosi – jak wynika z bazy – blisko 800 tys., zatrudniają ok. 15 mln osób. Sprawozdanie przedstawia miarodajną i rzetelną ocenę praworządności w stosunkach pracy. Podstawę sprawozdania stanowią wyniki i analiza blisko 60 tys. kontroli u 48,3 tys. podmiotów, w których pracowało 3,5 mln osób. W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy wydali blisko 212 tys. decyzji. Do kontrolowanych podmiotów skierowaliśmy ok. 43 tys. wystąpień zawierających łącznie 234 tys. wniosków o usunięcie nieprawidłowości. Wydaliśmy również ponad 13 tys. poleceń ustnych. Wydaliśmy także ponad 5 tys. decyzji płacowych na łączną kwotę 73,2 mln zł.

Ważnym elementem misji pełnionej przez Państwową Inspekcję Pracy jest wielokierunkowe oddziaływanie prewencyjno-promocyjne będące wsparciem działań kontrolnych. Są one jednym z filarów, na których opiera się funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. W 2022 r. mieliśmy 158 tys. odbiorców działań prewencyjnych i promocyjnych. Zrealizowaliśmy blisko 2,5 tys. szkoleń dla pracodawców i pracowników. Z pro-

gramem edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa" dotarliśmy do blisko 64 tys. uczniów. Z naszej strony internetowej – licząc same wejścia – skorzystało ponad 5 mln osób. Wydaliśmy ponad 127 tys. egzemplarzy naszych publikacji w formie papierowej.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła działania kontrolno-nadzorcze skoncentrowane na bezpieczeństwie i ochronie zdrowia w tych obszarach aktywności zawodowej osób pracujących, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia i życia. Dobór zakładów pracy do kontroli jest wynikiem analizy liczby wypadków przy pracy zaistniałych w ostatnich latach w najbardziej wypadkogennych sektorach gospodarki. Działania inspektorów pracy i wydawane środki prawne służą wyeliminowaniu bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczaniu wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników i inne pracujące osoby. Kontrole i wydawane decyzje administracyjne przyczyniają się do zmniejszenia ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych, eliminują niebezpieczne metody pracy i niewłaściwą organizację pracy. Dzięki działaniom podjętym przez inspektorów pracy zlikwidowano bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia u 52,3 tys. osób pracujących, a 52,4 tys. pracowników otrzymało zaległe wynagrodzenie na łączną kwotę 78 mln zł.

Szczególna uwaga podczas kontroli była zwrócona na spełnienie obowiązku rzetelnego przygotowania pracowników do pracy poprzez przeprowadzenie wymaganych szkoleń bhp, które powinny gwarantować nabytą wiedzę i umiejętności bezpiecznej pracy. Inspektorzy pracy ocenili prawidłowość i kompletność opracowanych ocen ryzyka zawodowego, które powinny uwzględniać wszystkie zagrożenia na stanowiskach pracy. Kontrole inspektorów pracy służą ocenie skuteczności i adekwatności przyjętych w zakładach pracy rozwiązań technicznych i organizacyjnych, które mają zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W ramach działań kontrolnych wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego dla blisko 160 tys. osób. Dzięki interwencji inspektorów pracy ok. 78 tys. pracowników odbyło szkolenie bhp. Przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych na stanowiskach 84 tys. pracujących. Ponad 12 tys. osób otrzymało zaległe urlopy wypoczynkowe. Dla 51 tys. osób zaprowadzono ewidencję czasu pracy. Ponad 6 tys. otrzymało umowę o pracę na piśmie.

Rozpatrywanie i załatwianie skarg na działania pracodawców, przedsiębiorców i innych podmiotów objętych zakresem działania urzędu jest jednym z najistotniejszych obszarów działania Państwowej Inspekcji Pracy. W 2022 r. do urzędu wpłynęło 50,5 tys. skarg, w których skarżący wskazali prawie 87,5 tys. problemów. Ponad połowę osób składających skargi stanowili pracownicy i byli pracownicy. W ubiegłym roku wzrosła liczba skarg i liczba zagadnień poruszanych przez skarżących. Wraz ze wzrostem liczby skarg zwiększyła się również liczba skarg przypadających na jednego inspektora pracy. Zwracam uwagę, że inspektor pracy średnio w ciągu roku rozpatruje 33 skargi. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 24 tys. kontroli, co stanowiło 41% ogółu kontroli przeprowadzonych w 2022 r.

Najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 32,2 tys. skarg. W wyniku kontroli skargowej inspektorom pracy udało się wyegzekwować blisko 19 mln zł na rzecz skarżących.

Warto zwrócić uwagę, że wzrósł odsetek pracowników zgłaszających skargi – ponad 40%, podczas gdy w 2020 r. wynosił on 27,7%, a w 2021 r. – 38,6%. Zmniejszył się natomiast odsetek skarżących byłych pracowników w 2020 r. – 33,8%, w 2021 r. – 21,9%, zaś w 2022 r. – 23,2%. Ponadto w 2022 roku – w stosunku do 2020 r. i 2021 r. – zwiększyła się liczba skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez cudzoziemców, co ma związek z obecną sytuacją międzynarodową. Wśród branż, w których przeprowadzono kontrole w następstwie skarg, nadal dominowały handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo i transport.

Zauważamy również nieznaczny wzrost liczby skarg dotyczących dyskryminacji w zatrudnianiu, nierównego traktowania, molestowania i mobbingu – z 2,4 tys. w 2020 r. do 3 tys. w 2022 r.

Wśród podstawowych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy znajduje się badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. Inspektorzy niezwłocznie reagują na zgłoszone zdarzenia wypad-

kowe. Sprawdzają prawidłowość postępowania pracodawców, sposób organizowania pracy, respektowania praw osób poszkodowanych oraz oceniają prawidłowość i wdrożenie środków zapobiegających wystąpieniu podobnych wypadków w przyszłości. Kontrole powypadkowe weryfikują prawidłowość i rzetelność postpowań powypadkowych.

W 2022 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1920 wypadków przy pracy zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach poszkodowanych zostało 2179 osób, w tym 686 osób doznało ciężkich obrażeń ciała, a 247 poniosło śmierć. Najbardziej wypadkogenne sektory gospodarki to przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Obserwowany w nich spadek ogólnej liczby wypadków, w tym śmiertelnych i ciężkich, prowadzi do konkluzji, że powoli, ale systematycznie, rośnie poziom bezpieczeństwa pracy. Jednak niższa, ale nadal niepokojąca liczba zarejestrowanych wypadków, oznacza konieczność prowadzenia dokładnej analizy nad dalszym obniżeniem skali wypadkowości. Skoro wśród poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy dominowały osoby pracujące w sektorze budowlanym – blisko 35% ogółu poszkodowanych – to naturalną decyzją jest wzmożenie oddziaływania na ten sektor poprzez działania kontrolne i prewencyjne. Temu służy strategia naszych działań przygotowana dla budownictwa, którą realizujemy już drugi rok.

Natomiast zawsze podkreślamy, że jedynym ekonomicznym narzędziem walki z rażącymi naruszeniami przepisów bhp jest kierowanie przez inspektorów pracy wniosków do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100%. W 2022 r. skierowaliśmy do ZUS 70 takich wniosków. Z tej liczby aż 61 wniosków dotyczyło zakładów pracy z branży budowlanej, a 6 zakładów pracy z branży przetwórstwa przemysłowego zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych, gotowych wyrobów metalowych oraz mebli.

Mając na uwadze wskazania Rady Ochrony Pracy i partnerów społecznych, a także dotychczasowe doświadczenia w trzyletnim programie na lata 2022–2024, przyjęliśmy jako priorytetowe trzy obszary, dla których opracowaliśmy trzy strategie: strategię kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, strategię zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy i strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła trzyletnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”, o której już mówiliśmy na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Priorytetem w realizacji zaplanowanych przedsięwzięć w sektorze budowlanym jest zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy na podmioty realizujące prace budowlane zarówno poprzez czynności kontrolno-nadzorcze w branży budowlanej, jak i działania prewencyjne głównie informacyjno-edukacyjne, stąd nasza kampania „Budowa. Stop wypadkom!”.

Kontrole przeprowadzane w ramach strategii, biorąc pod uwagę sposób oddziaływania, zostały podzielone na trzy grupy: zintensyfikowany nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu, na przykład wielkokubaturowych, odcinkowo długich, drogowo-mostowych; eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – pozostałe budowy kontrolowane w ciągu całego roku oraz zmasowane kontrole w czerwcu i we wrześniu na małych budowach; działania prewencyjne – zwiększenie świadomości zagrożeń budowlanych, popularyzacja i podnoszenie wiedzy w zakresie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, promowanie dobrych praktyk.

Zgodnie z założeniami strategii przeprowadziliśmy 102 kontrole na budowach objętych zintensyfikowanym nadzorem. Nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany w ciągu następnych dwóch lat. Najczęściej występujące obszary nieprawidłowości zostały przedstawione na slajdzie. Nie będę ich omawiał. Przedstawiliśmy je radzie przed dwoma miesiącami. Podkreślę tylko, że przedstawiona w żółtej obwódce wartość procentowa ilustruje odsetek nieprawidłowości stwierdzanych w kolejnych kontrolach tych samych podmiotów na tych samych budowach. Największe spadki stwierdziliśmy po ponownych kontrolach w obszarach, w których pracodawcy byli zobowiązani do uzupełnienia szkoleń, uzupełnienia dokumentów czy wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

W przypadku niektórych pracodawców kontrole Państwowej Inspekcji Pracy nie wpłynęły na zmianę ich sposobu postrzegania obowiązków zapewnienia bezpiecz-

nych i higienicznych warunków pracy. Nadal stwierdzamy wysoki odsetek nieprawidłowości na tych budowach.

Na 1004 placach budowy, gdzie nieprawidłowości stwierdzaliśmy praktycznie na każdej kontrolowanej budowie, w ponad 97% kontroli wydaliśmy środki prawne. Skutkowało to wydaniem średnio ok. 10 środków prawnych na jedną kontrolę (decyzji, wniosków w wystąpieniach lub poleceń). Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, odsetek kontroli, podczas których stosowano środki prawne, był niższy – 89,6%. Średnio podczas jednej rekontroli wydano blisko 6 środków prawnych.

Wspomniałem również o kontrolach zmasowanych w czerwcu i we wrześniu na małych budowach, na których pracowało do 20 pracowników. Przeprowadziliśmy blisko 1,9 tys. takich kontroli.

Porównując trzy grupy skontrolowanych placów budowy, należy zauważyć, że rodzaj występujących nieprawidłowości – w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia – jest podobny. Natomiast ich skala jest zróżnicowana w zależności od rodzaju inwestycji i jej wielkości. W grupie placów budowy objętych wzmożonym nadzorem odsetek kontroli, w których występują nieprawidłowości, jest mniejszy niż w pozostałych dwóch grupach, lecz mimo wszystko tak jest wysoki.

Wspomniałem o działaniach prewencyjnych adresowanych do sektora budowlanego. W 2022 r. w ramach kampanii „Budowa. Stop wypadkom!" zrealizowaliśmy 257 działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w budownictwie, 405 szkoleń oraz konferencje i pokazy. W „Tygodniu bezpieczeństwa" – realizowanym wspólnie z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – uczestniczyło 619 firm budowlanych. Uruchomiliśmy stronę *bhpnatak.pl*. W ogólnopolskich i regionalnych stacjach radiowych było ponad 3 tys. emisji 30-sekundowego nagrania adresowanego do robotników budowlanych. Tematyka kampanii była również promowana na najpopularniejszym kanale o tematyce budowlanej w serwisie YouTube – „Mario Budowlaniec". Współpracowaliśmy z mediami – 233 informacje w telewizji, radiu, prasie inspirowane przez okręgowe inspektoraty pracy. Rozdawaliśmy również szereg egzemplarzy bezpłatnych wydawnictw w języku polskim i ukraińskim.

W 2022 r. mieliśmy, jak państwu wspominałem, ograniczone środki na kampanię medialną. Nie mogliśmy zrealizować zaplanowanej kampanii telewizyjnej, ale przygotowaliśmy 30-sekundowy spot promujący bezpieczeństwo pracy w budownictwie, którego premiera miała miejsce na naszej stronie internetowej oraz na kanale YouTube w grudniu ub.r. Materiały przekazaliśmy okręgowym inspektoratom pracy do wykorzystania w lokalnych stacjach telewizyjnych. Mamy nadzieję, że w tym roku uda się zrealizować kampanię telewizyjną z wykorzystaniem tego spotu. Zapraszam do obejrzenia naszego spotu.

Przechodzimy do strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy. W ramach tej strategii skontrolowaliśmy łącznie ponad 800 podmiotów. Przeprowadzone kontrole obejmowały: kwestie uregulowane unijnymi przepisami REACH i CLP, ochronę pracowników narażonych na substancje i mieszaniny o działaniu rakotwórczym i mutagennym, stosowanie produktów biobójczych, materiałów wybuchowych, wyrobów pirotechnicznych, narażenie na azbest. Ponadto kontrole związane były z zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle w miejscach, w których, z przyczyn wynikających z użytkowania substancji i mieszanin chemicznych, może wystąpić atmosfera wybuchowa. Kontrolowaliśmy również zakłady o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej. Natomiast nowy, pilotażowy program kontrolno-prewencyjny w ramach zadań własnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu obejmował tematykę ekspozycji pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyczne w środowisku pracy.

W następstwie kontroli strategii chemicznej wydaliśmy łącznie ponad 9 tys. decyzji, 3,5 tys. wniosków i szereg poleceń. W prawie każdym kontrolowanym zakładzie wykryliśmy średnio 16 różnego rodzaju nieprawidłowości. Przykładowo kontrole w zakresie czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym przeprowadziliśmy u 216 pracodawców. Wyniki kontroli wskazują, że co drugi pracodawca nie przekazał do właściwego okręgowego inspektoratu pracy informacji o substancjach chemicznych, ich mieszani-

nach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

U 260 pracodawców przeprowadziliśmy kontrole dotyczące ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy w zakładach, gdzie występują substancje chemiczne z określonym w przepisach NDS, w których pracowało ponad 35 tys. osób, w tym niemal 34 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Prace w warunkach narażenia na szkodliwe substancje chemiczne wykonywane były na 1097 stanowiskach przez 6243 osoby, z czego w warunkach przekroczenia NDS pracowało 199 pracowników, a w narażeniu na substancje wchłaniające się przez skórę – oznakowanie w NDS „skóra" – 1140 pracujących.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków – wynikających z przepisów o badaniach i pomiarach czynników szkodliwych jako istotnego środka ochrony pracujących przed nadmiernym narażeniem na substancje chemiczne – stwierdzono w ponad połowie podmiotów. Wiele z nich dotyczyło zarówno braku przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, jak i uchybień w zakresie ich realizacji.

Zagadnienia dotyczące zagrożeń wybuchowych w pomieszczeniach, obiektach oraz instalacjach technologicznych, w których w trakcie produkcji i magazynowania występują pyły, substancje i mieszaniny chemiczne mogące tworzyć atmosferę wybuchową, są złożone. Wyniki kontroli pokazują, że w dużej części skontrolowanych podmiotów nadal występują problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwwybuchowym. Kontrole w tym zakresie przeprowadzono w 108 podmiotach.

W zakładach, gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem – to dotyczy atmosfery wybuchowej – zarówno dla osób zarządzających zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole pokazują, że brak naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono tylko w 4% ogółu skontrolowanych zakładów, to dotyczy dużych i średnich zakładów pracy. O tym, że pracodawcy zaniedbują obszar bezpieczeństwa pracy, świadczy odsetek skontrolowanych podmiotów, w których stwierdzono wykroczenia – ponad 43%.

Ostatnia nasza strategia to strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy. Wzmożonym nadzorem objęliśmy 51 zakładów pracy o dużej liczbie wypadków i poważnych zagrożeniach czynnikami środowiska pracy. Analiza wyników kontroli wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości – bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracowników – dotyczyło złego stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania prawidłowych urządzeń ochronnych zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Użytkowanie maszyn bez osłon lub z nieprawidłowymi osłonami stwierdzono w prawie każdym z kontrolowanych zakładów i dotyczyło aż 30% poddanych kontroli maszyn i urządzeń. W tych zakładach stwierdzaliśmy również szereg nieprawidłowości dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych oraz w zakresie badań i ochrony przed porażeniem.

Prowadzimy również kompleksowe kontrole w podmiotach leczniczych, placówkach handlowych, placówkach oświatowych, a także w zakładach usług leśnych, miejscach budowy i modernizacji sieci kolejowej czy elektrowniach. Ich wyniki zostały szczegółowo opisane w naszym sprawozdaniu.

Wśród działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy realizujemy także programy mające związek z nowymi technologiami i nowymi zagrożeniami w zmieniającym się świecie. Inspektorzy pracy zrealizowali ogólnokrajowy program kontrolny „Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej samochodów elektrycznych i hybrydowych". W sprawozdaniu znajdą państwo informacje również o innych kontrolach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które prowadzili inspektorzy pracy w 2022 r. Wspomnę tylko o 655 kontrolach w zakresie nadzoru rynku, podczas których skontrolowaliśmy 783 wyroby. Niezgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi ujawniono w przypadku 64%, czyli 502 z nich.

Kolejny slajd jest poświęcony przestrzeganiu przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, czyli grupy wymagającej szczególnego wsparcia na rynku

pracy. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole związane z przestrzeganiem uprawnień osób z niepełnosprawnościami w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, zakładach aspirujących do uzyskania tych statusów oraz w firmach otwartego rynku pracy. W 2022 r. jedna kontrola prowadzona przez PIP zakończyła się uchyleniem decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej. Żadna z kontroli nie zakończyła się uchyleniem decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej.

Jednak od lat ujawniamy nieprawidłowości związane z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom z niepełnosprawnościami. Nieprawidłowości polegają głównie na: zaniechaniu remontów i konserwacji obiektów, pomieszczeń pracy, nielikwidowaniu barier architektonicznych. Natomiast w mniejszym stopniu to dotyczy powierzania tym osobom pracy na maszynach generujących zagrożenia wypadkowe. W tym przypadku stwierdzone nieprawidłowości dotyczą braku osłon i oznakowania.

Kontrole przeprowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne wskazują, że pracodawcy naruszają w większości ogólne, najbardziej podstawowe przepisy. Natomiast naruszenia przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych występują w mniejszym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przepraszam, panie inspektorze, czy możemy powrócić do prezentowanego slajdu? W trakcie dyskusji to może być kłopotliwe. W nagłówku tego slajdu jest podany rok 2022 r., natomiast na dole, gdzie są wyniki kontroli w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, są przytoczone dane z 2021 r. Co jest tego przyczyną?

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

To są dane porównawcze. W 2021 r. w 76% kontroli w zakładach pracy chronionej stwierdzono nieprawidłowości, natomiast w zeszłym roku w 77%. Natomiast w zakładach aktywności zawodowej w 2021 r. w 96% kontroli stwierdzono nieprawidłowości, a w 2022 r. w 87%.

Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracodawcy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 15,8 tys. kontroli, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe. Wyniki kontroli wskazują, iż w dalszym ciągu utrzymuje się zależność – im większy pracodawca, tym mniejsza liczba stwierdzonych naruszeń. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzamy w najmniejszych podmiotach. Natomiast od lat najwięcej naruszeń stwierdzanych przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczy kwestii wynagrodzeniowych. Tak było w poprzednich latach, analogicznie było w 2022 r. Podkreślę, że blisko 27% ogółu prowadzonych przez PIP kontroli dotyczy nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń. Wielu pracodawców nadal nie przestrzega przepisów, a przede wszystkim obowiązku terminowego wypłacania pensji pracownikom.

Najczęściej ujawniane naruszenia dotyczą miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia, wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. W ubiegłym roku wydaliśmy 5 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 73,2 mln zł dla blisko 29 tys. pracowników.

Problematykę przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy przedstawiamy na podstawie wyników kontroli prowadzonych w ramach tzw. kompleksowych kontroli oraz kontroli związanych z realizacją krajowej strategii kontroli, której poświęcony będzie następny slajd. Zweryfikowaliśmy prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy. Sprawdziliśmy, czy pracodawcy zapewniają pracownikom odpoczynki dobowe, tygodniowe, czy przestrzegają zasad 5-dniowego tygodnia pracy, czy zapewniają pracownikom co najmniej raz na 4 tygodnie niedzielę wolną od pracy oraz czy prawidłowo organizują i rekompensują pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślamy, że pracodawcy nadal mają problem z wypełnieniem jednego z podstawowych obowiązków w zakresie przepisów o czasie pracy, czyli z prowadzeniem ewidencji czasu pracy. Duża liczba nieprawidłowości dotyczy kwestii formalnych polegających na właściwym sposobie prowa-

dzenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych. Postulowane przez nas zmiany legislacyjne zostały przedstawione na slajdzie.

Wspomniałem o „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021–2022". Przestrzeganie tych przepisów jest jedną z podstawowych kwestii związanych z bezpieczeństwem pracy w firmach transportowych. Od 2009 r. prowadzimy kontrole w tych firmach w ramach wymienionej strategii zatwierdzanej przez Radę Ministrów. Celem tych przepisów jest poprawa bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawa warunków socjalnych kierowców. Zgodnie ze strategią na lata 2021–2022 byliśmy zobowiązani przeprowadzić ponad 819 tys. kontroli dni czasu pracy kierowców. Wykonaliśmy to zadanie. Przeprowadziliśmy zdecydowanie więcej takich kontroli, co stanowi 108% założonego planu w tym zakresie.

W 2022 r. przeprowadziliśmy blisko 11 tys. kontroli, których celem było wyeliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę oraz w zakresie obowiązku wypłacania pracownikom przyjmujących zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Spośród skontrolowanych ponad 46 tys. umów cywilnoprawnych inspektorzy pracy zakwestionowali blisko 2,2 tys. umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, co stanowiło 4,8%. Dla porównania w 2021 r. było to 6,6%. Uwzględniając strukturę badanych przez Państwową Inspekcję Pracy umów cywilnoprawnych, należy wskazać, że najczęściej mamy do czynienia z umowami-zleceniami lub samozatrudnieniem. Zdecydowanie rzadziej występują umowy o dzieło i inne umowy cywilnoprawne.

Odnosząc się do przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, należy wskazać na niedostateczną znajomość przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych oraz próby zminimalizowania kosztów pracy przed podmioty zatrudniające. Poza tym należy dodać, iż kontrole prowadzone w 2022 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że wnoszenie powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy jest uznawane za mało efektywne. W praktyce najbardziej skutecznymi formami działania inspektorów pracy przeciwdziałającymi łamaniu zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy.

Od lat wskazuje się, że obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy są niewystarczające, aby w skuteczny sposób przeciwdziałać zjawisku nadużywania umów cywilnoprawnych jako podstaw świadczenia pracy. Mają one charakter niewładczy, są czasochłonne i obarczone ryzykiem ich nieuwzględnienia przez sądy, w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika, albo mają ograniczony zakres oddziaływania.

Przeprowadziliśmy blisko 44 tys. kontroli wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie blisko 3,3 tys. kontroli, tj. 30,5% ogółu przeprowadzonych kontroli. Wykazały one nieprawidłowości przy wypłacie minimalnego wynagrodzenia wobec 4,8 tys. osób na łączną kwotę ponad 19 mln zł. Do najczęściej stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości należały naruszenia przepisów – głównie art. 8a ust. 6 i art. 8b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Natomiast w świetle wyników kontroli prowadzonych od 2019 r. można ocenić, że stopień przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Znacząca część kontrolowanych podmiotów prawidłowo stosuje regulacje dotyczące wypłaty wynagrodzenia w tym zakresie.

Na gruncie obowiązujących od 1 marca 2018 r. przepisów ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni upowszechniła się

niestety praktyka obchodzenia zakazu handlu przez niewłaściwe stosowanie ujętych w ustawie wyłączeń. Państwowa Inspekcja Pracy zwracała uwagę na problemy w tym zakresie, postulując wprowadzenie odpowiedniej zmiany legislacyjnej, co skutkowało wejściem w życie od 1 lutego 2022 r. zmian mających na celu wyeliminowanie nieprawidłowości stosowania wyłączeń pozwalających na prowadzenie handlu i wykonywanie czynności z tym związanych w niedziele i święta.

Przedsiębiorcy stosunkowo dobrze znają obowiązujące przepisy w tym zakresie i korzystają z możliwości, jakie dają wyłączenia spod zakazu handlu określone w art. 6 ustawy, jednakże zdarzały się przypadki niewłaściwego jej stosowania.

Działaniami kontrolnymi objęliśmy blisko 3 tys. placówek handlowych oraz blisko 1,6 tys. placówek, które inspektorzy pracy odwiedzili dodatkowo, po czym stwierdzili, że były zamknięte. Chciałem podkreślić, że liczba sprawdzonych sklepów w stosunku do 2021 r. wzrosła blisko dwukrotnie. W poprzednim roku sprawozdawczym to było ok. 2,5 tys. placówek. W wielkopowierzchniowych placówkach handlowych odmiennie niż w latach poprzednich stwierdzono wielokrotne naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Ten problem występował również w mniejszych placówkach w zdecydowanie większym wymiarze niż w latach ubiegłych.

Kontrole legalności zatrudnienia. Wojna w Ukrainie stała się wyzwaniem dla polskiego rynku pracy i wymogła na nas opracowanie w 2022 r. „Strategii funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie". Cele strategii obejmowały: poprawę dostępności do wiedzy na temat przepisów i zasad powierzania pracy cudzoziemcom na warunkach zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy, legalność zatrudnienia, prowadzenie skutecznych czynności nadzorczo-kontrolnych, promowanie właściwych standardów w sferze pracy, poprawę zdolności instytucjonalnej urzędu w zakresie zwiększenia dostępności naszych działań dla pracodawców i pracowników, intensyfikację współpracy międzynarodowej w kontekście zapobiegania nadużyciom na szkodę cudzoziemców.

Działania przyniosły wymierne efekty. Stanowiły realną pomoc dla uciekających przed wojną obywateli Ukrainy. Informowaliśmy o przepisach prawnych oraz udzielaliśmy przydatnych wskazówek, jak stosować je w praktyce. Utworzyliśmy 112 punktów informacyjnych. Rozdaliśmy ponad 10 tys. wydawnictw. Współtworzyliśmy 90 różnego rodzaju doniesień, audycji, konferencji, seminariów. Nasze działania to również 126 szkoleń, podczas których szkoliliśmy obywateli Ukrainy i pracodawców, którzy chcieli ich zatrudnić. Ponadto w branżach, w których deklarowano najwyższy poziom zatrudnienia obywateli Ukrainy, przeprowadziliśmy dodatkowe kontrole, aby zapewnić im bezpieczne warunki pracy zarówno po stronie prawnej, jak i organizacyjnej.

Podobnie jak w poprzednich latach najliczniejszą grupę, którą objęliśmy kontrolami, stanowili obywatele Ukrainy – 33 tys., tj. 82% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich. W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi – 2979 osób, co stanowiło 7,4%, Gruzji – 1114 osób, co stanowiło 2,8% i Mołdawii 465 osób, co stanowiło 1,2%.

Stwierdziliśmy nielegalne zatrudnienie w blisko 2 tys. kontroli, tj. w 22% kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia. Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 5183 cudzoziemcom z 48 państw, co stanowi 12,8% objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich. W 2021 r. to było 4958 cudzoziemców, co stanowiło 16,8%.

Należy podkreślić, że 2022 r. był rokiem specyficznym. Nastąpiły duże zmiany w zasadach legalizacji pobytu i pracy najliczniejszej kontrolowanej grupy cudzoziemców, tj. obywateli Ukrainy. Obok zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy – będących w latach ubiegłych podstawowymi dokumentami umożliwiającymi pracę cudzoziemców w Polsce – pojawiło się odrębne rozwiązanie prawne, czyli powiadomienie, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego *praca.com.pl*, o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Ustawodawca, wprowadzając w ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa nową metodę legalizacji pracy, po raz pierwszy zdecydował się na otwarcie rynku pracy dla obywateli jednego z państw trzecich w tak szerokim zakresie i w tak bardzo odformalizowany sposób.

Kontrole z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców wykazały, że zjawisko nielegalnej pracy utrzymuje się na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych. Pani minister o tym wspominała. Na szczęście w Polsce nie ma zbyt dużo osób, które przebywają w naszym kraju nielegalnie, natomiast występują problemy z zatrudnianiem cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ubiegłym roku Inspekcja Pracy skontrolowała legalność zatrudnienia ponad 122,6 tys. polskich obywateli. W porównaniu do lat ubiegłych stwierdziliśmy nieco wyższy poziom nielegalnego zatrudnienia polskich obywateli. W stosunku do 17,3 tys. osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową. W 2021 r. to dotyczyło 9,9 tys. osób, a w 2020 r. 7,8 tys. osób uznano za wykonujące pracę nielegalnie. Ujawniliśmy nieprawidłowości dotyczące braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę zawartej z pracownikiem. Było 2811 takich przypadków, co stanowi 3% osób, których legalność zatrudnienia była weryfikowana w toku kontroli braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 15 005 przypadków, tj. 12,6% ogółu osób objętych kontrolą w tym zakresie.

Na poziom nielegalnego zatrudnienia wpływać może aktualna kondycja finansowa wielu przedsiębiorstw po okresie pandemii oraz rosnący poziom inflacji, a co za tym idzie zwiększone koszty prowadzenia działalności, w tym koszty pracy. Ponadto wpływ na rynek pracy i na kondycję gospodarczą przedsiębiorstw mają skutki agresji Rosji na Ukrainę, w tym załamanie się łańcuchów dostaw towarów. Pomimo że okoliczności te pozostają poza sferą działania PIP, to należy zauważyć, że to, co się dzieje na rynku pracy – w szczególności w obszarze legalności zatrudnienia – stanowi w dużej mierze wypadkową sytuacji gospodarczej i geopolitycznej. Poza czynnikiem ekonomicznym, również regulacje prawne – stosunkowo łatwe do obejścia poprzez ich nieszczelność – nie stanowią dostatecznej bariery przed powierzaniem pracy nielegalnej.

Nadal aktualne pozostają zgłaszane w latach ubiegłych postulaty: wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy, wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy z określeniem warunków jej wykonywania, udostępnienie inspektorom pracy bezpośredniego (online) dostępu do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie potwierdzenia zgłoszenia zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego, wzrost sankcji za nielegalne powierzanie pracy.

Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia wykazaliśmy w blisko 68% kontroli. W następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym 9 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, natomiast 26 wykreśleń dokonano w roku sprawozdawczym w następstwie powiadomień z lat 2020–2021.

Wyniki kontroli wskazują, że zarówno skala, jak i rodzaj ujawnionych w 2022 r. nieprawidłowości utrzymują się na poziomie podobnym jak w latach ubiegłych. W porównaniu do lat poprzednich w 2022 r. ujawniono niższą liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru.

W roku sprawozdawczym – co też jest charakterystyczne – zwiększyła się liczba agencji zatrudnienia prowadzonych przez obywateli państw spoza Unii Europejskiej, głównie obywateli Ukrainy, co niewątpliwie wiąże się z sytuacją geopolityczną i przepisami prawnymi w tym zakresie. Przypomnę, że przepisy ustawy z marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy przyznały obywatelom Ukrainy prawo do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na tych samych zasadach jak obywatelom polskim.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców ujawniły naruszenia uprawnień pracowników tymczasowych dotyczące zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy, jak i przebiegu pracy. Najpoważniejszym problemem w pracy tymczasowej od kilku lat pozostają usługi outsourcingu świadczone w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, wówczas rzeczywisty cel świadczonej usługi stanowi wyłącznie udostępnienie i wynajem pracowników, co wskazuje na obchodzenie przepisów ustawy

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w celu uniknięcia obowiązków i ograniczeń związanych z tą elastyczną formą zatrudnienia.

Strategia pierwszej kontroli. Podobnie jak w 2021 r. programem pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników, oraz małe zakłady, zatrudniające 10–49 pracowników, funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które uprzednio nie były kontrolowane. W 2022 r. inspektorzy przeprowadzili 1753 tego typu kontrole –najwięcej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji handel i naprawy (33%), przetwórstwo przemysłowe (15%) oraz budownictwo (14%). Niemal w każdej z nich stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń. Te nieprawidłowości są z jednej strony skutkiem lekceważenia przepisów, a z drugiej chęcią czynienia oszczędności związanych z obniżeniem kosztów prowadzenia działalności. Nowym pracodawcom sprawia trudność prawidłowe ustalenie systemów i rozkładów czasu pracy, spełnianie obowiązków informacyjnych itp. Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniliśmy średnio 3,5 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 15).

Rok 2022 był trudny dla przedsiębiorców, którzy zmuszeni byli walczyć o przetrwanie na rynku pracy w obliczu pandemii, rosnącej inflacji oraz nowego zagrożenia, jakim był kryzys gospodarczy wywołany konfliktem zbrojnym w Ukrainie. Kontrolowani przedsiębiorcy –funkcjonujący na rynku pracy do 36 miesięcy –musieli dodatkowo nadążyć za intensywnymi zmianami przepisów, jakimi były np. tarcze antycovidowe, tarcze antyinflacyjne i ich nowelizacje. Nasze kontrole o charakterze audytowo-doradczym były dla tych pracodawców dużym wsparciem.

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca" skierowanej do osób w wieku 14–24, które są w trakcie edukacji lub podejmują pierwszą pracę. W sierpniu 2022 r. przygotowaliśmy strategię i kreację wizualną kampanii na potrzeby działań promocyjnych w środkach masowego przekazu m.in. w mediach społecznościowych, na stronie *www.prawawpracy.pl* oraz w komunikacji miejskiej. Nazwa kampanii „Legitna praca" odwołuje się do idei podjęcia legalnego zatrudnienia wyrażonej młodzieżowym językiem. Główne hasło kampanii „Sprawdź swoje prawa!" jest wezwaniem do działania i zachęca odbiorców do poznania praw pracowniczych. Przygotowano m.in. plakaty, bannery internetowe, infografiki, nakładki na media społecznościowe. Wszystkie są do pobrania ze strony internetowej kampanii *www.prawawpracy.pl*.

Treści na stronie internetowej kampanii zostały przygotowane w ciekawej i zachęcającej do zapoznania się z nimi formule. Materiały są konkretne, w sposób jasny i bezpośredni zwracają się do odbiorców. Na potrzeby kampanii nagrany został również film w formie relacji z pierwszego dnia pracy, który w humorystyczny sposób przedstawia prawa przysługujące młodym pracownikom podejmującym pierwszą aktywność zawodową. Bohaterem filmu jest youtuber – Wojciech Kaczmarczyk prowadzący program „Do roboty" w serwisie internetowym YouTube.

Kolejnym programem prewencyjnym, na który chcę zwrócić uwagę, jest program „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym". Zarządzanie ryzykiem to nieustający proces. Jego celem jest coraz lepsze rozpoznawanie ryzyka i zarządzanie nim, czyli wykrywanie zagrożeń dla zdrowia oraz podejmowanie odpowiednich działań korygujących i zapobiegawczych. Zmieniające się, z różnych powodów, warunki pracy wpływają na poziom bezpieczeństwa. Dlatego, żeby zbudować świadomość znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego – jako kluczowego elementu zarządzania bhp i prewencji wypadkowej – a także żeby wesprzeć merytorycznie polskie firmy, PIP w 2022 r. rozpoczęła realizację programu „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym".

W ubiegłym roku zaproszono 2472 pracodawców i ich przedstawicieli do udziału w szkoleniach organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy, które były pierwszym etapem programu. Zgodnie z założeniami programu pracodawcy mieli do dyspozycji kilkumiesięczny okres na wprowadzenie działań naprawczych i usunięcie ewentualnych nieprawidłowości. Po upływie okresu dostosowawczego inspektorzy pracy przeprowadzili 337 kontroli sprawdzających. Ich wyniki wykazały, że 219 pracodawców

uczestniczących w programie prewencyjnym podjęło niezbędne działania w celu redukcji ryzyka związanego z występowaniem zagrożeń wypadkowych. Otrzymali oni zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP" został zainicjowany już w 2000 r. z myślą o sektorze mikroprzedsiębiorstw, w których stwierdzano najwięcej nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach 2000–2022 program „Zdobądź Dyplom PIP" ukończyło z sukcesem ponad 8 tys. pracodawców.

Udział pracodawcy w programie rozpoczyna specjalistyczne szkolenie (w formie stacjonarnej, jak i zdalnej), na którym omawiane są cele i założenia programu. Realizacja drugiego etapu programu ma miejsce w zakładach pracy. Pracodawcy przeprowadzają w zakładach samokontrolę warunków pracy, identyfikują problemy, a następnie usuwają stwierdzone nieprawidłowości. Mogą przy tym korzystać z bezpłatnego doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy. Po zakończeniu działań naprawczych i dostosowawczych w zakładzie następuje kontrola sprawdzająca ich prawidłowość i kompletność. Pozytywny wynik audytu oznacza przyznanie pracodawcy Dyplomu PIP.

Program nadal stanowi unikatową pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów w zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dla pracodawców – uczestników programu – szczególnie ważna jest możliwość uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie, uzyskania informacji z pierwszej ręki o aktualnie obowiązujących regulacjach prawnych oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy. W 2022 r. 323 pracodawców zostało laureatami programu i otrzymało Dyplom PIP.

Statuetki i dyplomy zostają wręczone podczas corocznej gali na Zamku Królewskim w Warszawie, wówczas gościmy też laureatów nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej oraz nagradzamy najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy. Myślę, że przy tej okazji warto przypomnieć sobie zeszłoroczne wydarzenie. Zapraszam do obejrzenia filmu.

Jednym z filarów, na którym chcielibyśmy oprzeć funkcjonowanie Inspekcji Pracy, jest poradnictwo. W 2022 r. w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy udzieliliśmy łącznie 749,9 tys. porad prawnych i technicznych, z czego podczas czynności kontrolnych 273,7 tys. porad. Udzielamy również porad online. Wychodząc naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom społecznym – w celu ułatwienia dostępu do bezpłatnego poradnictwa – pani minister podjęła decyzję o zwiększeniu telefonicznego poradnictwa prawnego poprzez uruchomienie na stałe dodatkowego poradnictwa w okręgowych inspektoratach pracy. To skutkowało wzrostem ogólnej liczby porad o w stosunku do poprzedniego roku.

W 2022 r. niezmiennie najliczniejszą grupę wśród osób pytających stanowili pracownicy, w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni (prawie 60% ogółu podmiotów, którym udzielono porad). Kolejną, co do wielkości, liczną grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy – ponad 30% podmiotów. Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni.

Odnosząc się do tematyki udzielonych porad – podobnie jak w latach ubiegłych – najwięcej porad dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich. Dodatkowo przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy biorą udział w programach telewizyjnych, radiowych, punktach informacyjnych poświęconych zagadnieniom prawnej ochrony pracy. Przygotowują także materiały edukacyjne w postaci krótkich filmów instruktażowych wyjaśniających problematykę prawa pracy, które są umieszczone na naszej stronie internetowej. To pokazuje, jak prężnie działamy w zakresie podniesienia świadomości prawnej pracodawców i pracowników.

Współpraca krajowa i międzynarodowa… Sytuacja międzynarodowa i społeczno-gospodarcza spowodowała zmianę metod działania. Dlatego PIP podejmowała szereg działań bazujących na współpracy z organami administracji, jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami i placówkami naukowo-badawczymi. Współdziałanie służyło

zarówno rozwiązywaniu bieżących problemów dotyczących ochrony pracy, jak i realizacji zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych konferencję „Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwanie czy szansa", a we współpracy z organizacją Pracodawcy RP konferencję „Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy". Inne instytucje, z którymi współpracowaliśmy, to m.in. Urząd Dozoru Technicznego, Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Inspekcja Transportu Drogowego, Inspekcja Sanitarna, Straż Graniczna.

Na arenie międzynarodowej działalność PIP skupiła się na współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy, Komitetem Wyższych Inspektorów Pracy, Międzynarodowym Stowarzyszeniem Inspekcji Pracy, Międzynarodową Organizacją Pracy, Europejską Platformą ds. Przeciwdziałania Pracy Nierejestrowanej. W październiku 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy gościła zagranicznych ekspertów wysokiego szczebla na międzynarodowej konferencji „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości".

W zakończeniu sprawozdania wskazujemy wnioski legislacyjne głównego inspektora pracy. Główny inspektor pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, skierował 6 wniosków legislacyjnych do właściwych ministrów: ministra rodziny i polityki społecznej, ministra edukacji i nauki, ministra rozwoju i ministra rolnictwa i rozwoju wsi. Informacje o zakresie i stopniu realizacji tych wniosków są szczegółowo przedstawione w sprawozdaniu.

Priorytety na 2023 r. wynikające z analizy wyników kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym… Kluczowe znaczenie dla Państwowej Inspekcji Pracy mają trzy strategie, czyli strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy oraz strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy.

W zakresie prawnej ochrony pracy – ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń, kontrole prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem działań kontrolno-nadzorczych prowadzonych w tym roku jest również wyeliminowanie przypadków nielegalnego zatrudniania cudzoziemców i naruszania ich praw. Z uwagi na fakt, iż na polskim rynku pracy dominującą grupą są obywatele Ukrainy oprócz działalności kontrolnej prowadzimy także działalność informacyjną skierowaną do tej grupy osób. Pamiętamy o szarej strefie – kontynuujemy badanie legalności zatrudnienia obywateli polskich – oraz o nieuczciwych agencjach działających bez certyfikatu lub stosujących outsourcing zamiast pracy tymczasowej lub zatrudnienia bezpośredniego.

Trzy priorytety w zakresie działalności prewencyjnej to wzrost bezpieczeństwa w branży budowlanej, wsparcie pracodawców w zakresie rzetelnej oceny ryzyka zawodowego oraz działania informacyjno-promocyjne na rzecz wzrostu wiedzy młodzieży na temat ich praw i obowiązków. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy za interesującą prezentację.

Otwieram dyskusję. Pan przewodniczący Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Bardzo dziękuję za wyczerpujące i czytelne sprawozdanie z działalności Inspekcji Pracy w 2022 r. Po raz kolejny otrzymaliśmy dokument, który posłuży nam w dalszej pracy we wszystkich organizacjach, które zajmują się bezpieczeństwem i higieną pracy.

Sprawozdanie oprócz analizy i statystyk bardzo czytelnie pokazuje konkluzje i rekomendacje dalszych pożądanych działań. To chyba novum. Szczególną uwagę zwróciłem na jedną konkluzję: „poprawa warunków pracy i jej bezpieczeństwa zależy przede wszystkim od działań podmiotów aktywnych na rynku pracy, w tym głównie pracodaw-

ców". Niestety, znaczna część uczestników rynku jest jeszcze przekonana, że to PIP odpowiada za bhp w kraju, a nie oni czy inni uczestnicy rynku pracy.

Moim zdaniem wzrost liczby kontroli przeprowadzanych w wyniku zgłoszeń i skarg pracowników jest pozytywnym sygnałem. To może oznaczać, że albo rośnie skala nieprawidłowości, albo – skłaniałbym się w kierunku tezy – rośnie świadomość pracowników, w tym także cudzoziemców, dla których Państwowa Inspekcja Pracy przygotowuje wiele materiałów. Oni także starają się walczyć o bezpieczne warunki swojej pracy.

Chciałbym podziękować PIP za wszystkie działania w roku sprawozdawczym w sektorze budowlanym. To sektor, w którym – niestety – ponownie odnotowano dużo wypadków. 34,8% ogółu poszkodowanych śmiertelnie to pracownicy tej branży. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła 3-letnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego". Kontrole pokazują, że pracodawcy nie uczą się na własnych błędach i popełniają te same błędy w kolejnych miejscach. To będzie analizowane w kolejnych kontrolach. Będziemy o tym mówić. To jest bardzo przydatny i pożądany program. Myślę, że będzie miał wpływ na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy, szczególnie na budowach.

Chciałbym także podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy na bieżąco reaguje na problemy związane z napływem cudzoziemców do Polski. Nie zawsze ci ludzie, a także obywatele polscy, są legalnie zatrudniani. Skala ujawnionych nieprawidłowości pokazuje, że w dalszym ciągu należy kontrolować legalność zatrudniania.

Po lekturze sprawozdania proponuję, żebyśmy zajęli się szkoleniami. W tym roku nie ma takiej możliwości… Powinniśmy przyjrzeć się systemom szkolenia we wszystkich sektorach pod kątem ich jakości, efektywności. Wszyscy wiemy, jak to wygląda w praktyce. W telewizji pokazywano filmy na temat szkoleń operatorów żurawi. Niestety często są kupowane zaświadczenia o szkoleniach. Firmy, szczególnie mniejsze, traktują szkolenia jako zło konieczne, aby uzyskać dokument, który muszą przedstawić PIP. Należy przyjrzeć się także efektywności szkoleń w zakresie uzyskania uprawnień tam, gdzie one są wymagane. Chodzi szczególnie o operatorów maszyn i urządzeń, a także montażystów rusztowań.

Jest przygotowany projekt ustawy. Państwowa Inspekcja Pracy, związki zawodowe, pracodawcy zgłosili do niego swoje uwagi. Pracujemy nad tym. To bardzo ważny dokument, który powinien być przyjęty w najbliższym czasie. Naszym zdaniem te uprawnienia nie powinny być przyznawane bezterminowo, lecz na pewien okres, ponieważ zmieniają się technologie, warunki pracy…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przepraszam, że przerywam. Zapraszam pana przewodniczącego do współpracy przy opracowywaniu projektu stanowiska. Zgłosił pan wiele cennych uwag, które – moim zdaniem – powinny znaleźć się w stanowisku.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Kończąc, chciałbym jeszcze raz podziękować Państwowej Inspekcji Pracy nie tylko za działania prewencyjne i kontrolne na budowach, lecz także we wszystkich firmach, bo to wpływa na poprawę bezpieczeństwa pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Chciałbym podziękować Państwowej Inspekcji Pracy za przedłożone sprawozdanie oraz dotychczasowe działania w różnych częściach kraju. Mówię to jako członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność".

W tym roku w kilku miejscach po interwencjach PIP niezwłocznie przywrócono do pracy niesłusznie zwolnionych, w sposób brutalny, działaczy „Solidarności". Nie będę już wymieniał tych miejsc. Zaangażowanie i poświęcenie inspektorów pracy i współpraca z „Solidarnością" od lat są wzorowe.

Rok 2022 był rokiem, w którym inspektorzy pracy wykazywali bardzo dużą aktywność, mobilność. Współdziałając z nami, mogli zastopować szereg działań niezgodnych z prawem. To m.in. zwolnienia pracowników chronionych prawem nie tylko działaczy związkowych.

Kolejna sprawa dotyczy handlu w niedzielę, mimo zaangażowania i podejmowania interwencji… Przed kilkoma laty wspólnie – handlowcy małych sieci handlowych,

„Solidarność", posłowie – zdecydowaliśmy, że należy ograniczyć handel w niedzielę, dając możliwość prowadzenia handlu sklepom rodzinnym, małym, osiedlowym, które mogą zabezpieczyć nagłe potrzeby, które pojawią się w tym dniu. Dzisiaj obserwujemy próby otwierania czytelni, sklepów wash&go, ostatnio Auchan otwiera tego typu sklepy w Polsce, to doprowadza do spaczenia tej idei i rozregulowania tego rynku. To małe sklepy miały w tych dniach zapewnić nam obsługę. W każdą niedzielę przechodzę obok czytelni, która nazywa się Intermarche, w tym dniu jest czytelnią, handluje alkoholem i wszystkim. To są absurdy nadużywania przepisów ustawy. To żenujące, w jaki sposób się to wykorzystuje.

Dziękuję inspektorom pracy, którzy wielokrotnie wskazywali na obchodzenie przepisów. Luki w ustawie nie pozwoliły na jednoznaczne rozstrzygnięcie tych kwestii. Nie wiem, czy w najbliższym czasie uda się wprowadzić kolejne zmiany w ustawie i zamknąć te oszukańcze czytelnie. Daj Boże, aby tak się stało. To jest ważne dla pracowników. To jest nieprawda, że oni tylko myślą o tym, żeby im więcej zapłacono za pracę w niedzielę. Ci wszyscy, którzy mówią, że nie zdążyli zrobić zakupów w sobotę, mogą ich dokonać w małym osiedlowym sklepie lub pojechać na stację Orlen.

Rozmawiałem z inspektorami pracy. Wspominali, że przeraża ich bezradność. Śmieją się im w oczy. Myślę, że wszyscy – niezależnie od tego, czy jesteśmy zwolennikami zakupów w niedzielę, czy nie – powinniśmy zastanowić się, czy dopuszczalne jest takie omijanie prawa przez różne kancelarie prawne. Czy w czytelni możliwe jest sprzedawanie alkoholu? Mój kolega Alfred Bujara zajmuje się tą problematyką.

Poruszyłem ten temat, ponieważ pojawił się w sprawozdaniu. Skoro tak, to znaczy, że jest ważny, aby poświęcić mu więcej czasu, aby podjąć działania, które mogłyby zastopować tego typu nieuczciwy handel.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym zadać trzy pytania. Pierwsze dotyczy treści zawartej na str. 30 sprawozdania poświęconej wypadkom podczas pracy zdalnej. Rozmawialiśmy ostatnio na ten temat i nawet przyjęliśmy stanowisko. Chciałabym przypomnieć, że praca zdalna jest już rozwiązaniem prawnym przyjętym w Kodeksie pracy. Ważne zatem, jak ono będzie wdrożone w praktyce.

Ze sprawozdania wynika, że Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. otrzymała 4 zgłoszenia o wypadkach, do których doszło podczas pracy zdalnej. Wszystkie wypadki zostały zgłoszone przez pracodawców i – na co zwracam uwagę – wszyscy poszkodowani ponieśli w nich śmierć. Jak państwo uważają – mając większe rozeznanie – czy to były wszystkie wypadki przy pracy zdalnej, które powinny być zgłoszone do Inspekcji Pracy. Czy macie państwo orientację, ile takich wypadków było w rzeczywistości i jakiego rodzaju były to wypadki? Czy macie państwo jakiś pomysł na prawidłowe zdiagnozowanie tej sytuacji i podjęcie odpowiednich środków prawnych? Czy może już zostały przedłożone przez PIP jakieś konkretne wnioski i propozycje działań na przykład legislacyjnych? Jeśli tak, to do kogo zostały zgłoszone i jaka była reakcja.

Kolejne pytanie dotyczy interesujących wniosków – zawartych również na str. 30 – dotyczących propozycji działań w związku z wysoką liczbą rejestrowanych i badanych wypadków związanych z pracą. Do kogo te wnioski zostały skierowane? Jaka była odpowiedź?

Następne pytanie dotyczy pracy na żurawiach. Na każdym posiedzeniu dotyczącym sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy wracam do tego tematu. Na str. 42 i następnych sprawozdania jest zawarty obszerny materiał na ten temat. Sami państwo wskazujecie, że na budowie środki prawne, którymi dysponuje inspektor pracy, są skuteczne, ale w trakcie kontroli albo chwilę po niej. Stąd moje pytanie, czy w tym zakresie były kierowane zawiadomienia do prokuratury. Ile ich było? Czego konkretnie dotyczyły? Jaka była reakcja prokuratury?

Nie muszę chyba nikogo przekonywać, jak trudna jest praca operatorów żurawi oraz jak specyficzne są wypadki związane z tą pracą. Co pewien czas media informują o akcjach ratowniczych związanych z zasłabnięciem czy zawałem operatora w kabinie żurawia. Wiem, że to bardzo trudny temat. Dlatego wracam do niego przy każdej okazji

i staram się szukać nowych rozwiązań, a przy tym pomóc operatorom, którzy nadal skarżą się na swoje trudne warunki pracy.

Trzecie pytanie dotyczy str. 82 sprawozdania, na której znalazłam ciekawe spostrzeżenia, że „przedsiębiorcy coraz częściej rejestrują swoją działalność na terenie innego województwa niż to, w którym faktycznie prowadzą działalność gospodarczą". Część z nich idzie o krok dalej i w kolejnym trzecim województwie zakłada komórkę firmy prowadzącą dokumentację kadrowo-księgową, a w czwartym komórkę związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na pewno to jest dodatkowa trudność dla inspektorów pracy w prowadzeniu kontroli. Stąd pytanie, jak państwo sobie z tym radzicie w praktyce. Czy inspektorzy pracy mają jakieś procedury wykonywania pracy, żeby mogli się nimi posiłkować w takich sytuacjach i żeby nie zostawali sami z tym problemem?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pytań było więcej niż trzy, dlatego od razu poproszę o odpowiedź.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Zacznę od ostatniej kwestii. Są oczywiście procedury dotyczące współpracy w przypadkach rozproszenia w związku ze strukturą organizacyjną przedsiębiorcy, którego służby i jednostki organizacyjne kontrolujemy. Dla nas najbardziej satysfakcjonującym rozwiązaniem – i w tym zakresie mamy postulat zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – byłoby wprowadzenie do ustawy o PIP pomocy prawnej, czyli takich rozwiązań, które funkcjonują m.in. w sądownictwie. Tam rzeczywiście można zlecić wykonanie pewnych czynności bez wszczynania czynności kontrolnych na danym terenie, występując o pomoc do innego okręgowego inspektoratu pracy. Nie byłaby to odrębna kontrola, lecz czynności wykonywane w związku z kontrolą trwającą w innej jednostce organizacyjnej. To znacząco ułatwiłoby nam prowadzenie czynności kontrolnych w rozproszonej strukturze organizacyjnej. Myślę, że ona staje się standardem z uwagi na niższe koszty pracy w poszczególnych województwach, inne możliwość pozyskania pracowników na terenie różnych miejsc kraju, dlatego firmy korzystają z takich rozwiązań.

Dla nas zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w tym aspekcie byłaby najbardziej pożądanym rozwiązaniem. Mamy przygotowane konkretne propozycje legislacyjne. Jeżeli państwo będziecie zainteresowani ich poznaniem, to jesteśmy do dyspozycji.

Jeśli chodzi o kwestie związane z wypadkami przy pracy zdalnej, to materiały prezentowane podczas ostatniego posiedzenia Rady Ochrony Pracy zawierały udokumentowaną liczbę wypadków zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. Proszę pamiętać, że to są wypadki ciężkie, śmiertelne i zbiorowe, które przedsiębiorcy są zobowiązani do nas zgłaszać. Zakładamy zatem, że nie wszystkie zdarzenia, które mogły zaistnieć podczas pracy zdalnej, zostały zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy.

W materiale przedstawionym podczas ostatniego posiedzenia prezentowaliśmy dane z dłuższego okresu niż okres sprawozdawczy dzisiaj prezentowany, zatem ta liczba zdarzeń wypadkowych była inna. Chciałabym podkreślić, że duża część wypadków, które zostały do nas zgłoszone i które zostały zidentyfikowane podczas pracy zdalnej, to były zdarzenia o charakterze medycznym. Dlatego jest tak duża liczba zdarzeń, które mają charakter śmiertelny. One nie wynikały z warunków pracy i środowiska pracy zdalnej, ale z czynników o podłożu medycznym.

Poproszę pana dyrektora Jakuba Chojnickiego o uzupełnienie kwestii wypadkowych. Następnie wrócimy do odpowiedzi na pierwsze pytanie pani poseł.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Prawdopodobnie wiemy nie o wszystkich wypadkach niezależnie od tego, czy są to wypadki przy pracy zdalnej, czy wypadki w zakładach pracy. Obowiązek poinformowania właściwych organów, czyli Inspekcji Pracy i prokuratury – o każdym śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym wypadku oraz każdym, który mógłby mieć takie cechy – spoczywa na pracodawcy lub jego służbach. O wypadkach, o których wiemy, zostaliśmy poinformowani przez świadomych pracodawców, którzy znają swoje obowiązki.

Jeśli chodzi o kwestię, czy będziemy mieli jakieś remedium, żeby poznać te wypadki, to… Na ostatnim posiedzeniu Rady wspomniałem, że 9 grudnia ub.r. znowelizowano

rozporządzenie o statystycznej karcie wypadków, dopisując tam taki obszar, w którym będzie możliwość zaznaczania, że wypadek miał miejsce w czasie pracy zdalnej. Statystyczne karty wypadków są wysyłane do Głównego Urzędu Statystycznego, stamtąd będziemy mogli pozyskać informacje, ale także z kart, które zostaną przekazane do GUS przez pracodawcę. W pierwszym okresie obrachunkowym, czyli na wiosnę 2024 r., sięgniemy do danych GUS. Zobaczymy, jakie są faktyczne informacje o każdym wypadku, także lekkim, które wynikają z tego dokumentu. Przypominam, że pracodawca nie ma obowiązku zawiadamiania Państwowej Inspekcji Pracy o lekkich wypadkach przy pracy. Natomiast kartę statystyczną wypadku składaną do GUS należy wypełniać za każdym razem, ilekroć dojdzie do zdarzenia, także zdarzenia o charakterze lekkim.

Reasumując, prawdopodobnie będziemy w stanie poznać skalę tego zjawiska – wypadków przy pracy zdalnej – po pierwszym okresie obrachunkowym i przygotowaniu informacji statystycznej przez GUS.

Jeśli chodzi o drugie pytanie – odnoszące się do podsumowania rozdziału dotyczącego wypadków w naszym sprawozdaniu – to, jak co roku, po przyjęciu sprawozdania przez Komisję do Spraw Kontroli Państwowej, Komisję Rodziny i Polityki Społecznej oraz Radę Ochrony Pracy przystępujemy do opracowania wniosków legislacyjnych z uzasadnieniem, które pani minister kieruje do odpowiednich ministrów bądź Rady Ministrów. Wysyłanie tych wniosków odbywa się zwykle na początku jesieni.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Odnośnie do żurawi poproszę o przedstawienie informacji pana inspektora Jarosława Leśniewskiego. Natomiast zasygnalizuję, że nie na wszystkie pytania pani poseł dotyczące żurawi, szczególnie te dotyczące analizy porównawczej, będziemy w stanie udzielić odpowiedzi na bieżąco. Przygotujemy odpowiedź na piśmie.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Potwierdzam to, co powiedziała pani minister. Pani poseł zadała szczegółowe, przekrojowe pytanie dotyczące współpracy, zawiadomień, naszych efektów w tym zakresie. Musimy przygotować taką informację. Odpowiedź przekażemy na ręce pana przewodniczącego.

Zastępca przewodniczącego ROP Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Rozumiem, że ja również otrzymam odpowiedź nie tylko pan przewodniczący.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To była sugestia, żebym rozesłał do wszystkich państwa. Tak to przyjąłem.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pan prof. Morawski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Prezentowane sprawozdanie zostało przygotowane bardzo profesjonalnie i fachowo. Chciałem zapytać o jedną kwestię, która jest zawarta w rozdziale VIII, konkretnie o wnioski na str. 165 i 166. To dotyczy kwestii legalności zatrudnienia.

Wydaje mi się, że to będzie problem, który może narastać i – z różnych względów – może być ważnym elementem strategii Państwowej Inspekcji Pracy. Wspominacie o wirtualizacji rynku, pojawianiu się różnych biur pośredniczących, z którymi współpraca jest utrudniona. Zapewne polski rynek pracy będzie coraz bardziej atrakcyjny dla wielu różnych grup zawodowych w tym pochodzących z innych państw. Myślę, że w związku z tym wiele problemów będzie narastać.

Prosiłbym panią minister i kierownictwo PIP o przedstawienie propozycji i rekomendacji. Wydaje mi się, że warto, aby one dzisiaj wybrzmiały. Jest tam kwestia współpracy z innymi instytucjami. Pojawia się propozycja wzmocnienia pozycji inspektorów pracy czy propozycja nowej ustawy. Myślę, że warto o tym krótko powiedzieć, żebyśmy mogli wysłuchać państwa stanowiska w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zwracam uwagę, że w sprawozdaniu było takie wyliczenie. Jak zauważa pani minister, każde sprawozdanie corocznie kończy się pewną specyfikacją wniosków de lege ferenda, stąd nie zachęcam do rozpoczynania obszernej prezentacji. Jeśli trzeba, to oczywiście

jedno z posiedzeń Rady możemy poświęcić temu tematowi. Zwracam uwagę, że nie znając harmonogramu posiedzeń Sejmu, nie wszystkie jesienne terminy posiedzeń Rady mamy zaplanowane. Możemy jeszcze przed końcem kadencji zwołać posiedzenie o charakterze podsumowującym naszą pracę. Wydaje się, że to byłoby celowe, ale zaproponuję to po konsultacjach w prezydium.

Bardzo proszę panią inspektor o zabranie głosu i uwzględnienie mojej sugestii.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Temat jest niezwykle istotny, ale również bardzo obszerny. Jesteśmy gotowi do zaprezentowania go bardziej szczegółowo – na bazie naszego sprawozdania – w sposób zaproponowany przez państwa. Obecnie uniemożliwiają nam to ramy czasowe posiedzenie.

Pierwsza konkluzja, która nasuwa mi się po wypowiedzi pana prof. Morawskiego, to przede wszystkim to, że na rynku pracy nie tylko w Polsce, lecz także w Europie występują podobne zjawiska. Wirtualne biura, kwestie związane z pracą platformową, nad którymi pracuje Unia Europejska. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczy w tych pracach we współpracy z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej.

To są nowe zjawiska na rynku pracy związane z zatrudnieniem i migracjami, z różnych względów, pracowników, kwestiami nielegalnego zatrudniania obywateli polskich. Myślę, że rozwiązania, które rekomendujemy od wielu lat, są po prostu niezbędne.

Jako ciekawostkę mogę powiedzieć – tego nie ma w sprawozdaniu – że ostatnio, kiedy podpisywaliśmy porozumienie z Czechami na temat współpracy między inspekcjami pracy w Polsce i w Czechach, dużo rozmawialiśmy m.in. o legalności zatrudnienia. Dlaczego o tym wspominam? Dlatego że sankcje za nielegalne zatrudnienie w Czechach są o wiele bardziej restrykcyjne niż środki, którymi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce. W przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia w Czechach kara, która może być nałożona przez inspekcję czeską, jest równoważna 50 tys. zł. W Polsce te sankcje są zdecydowanie niższe.

Postulujemy zwiększenie możliwości Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście bieżącego dostępu do zasobów internetowych innych podmiotów, przede wszystkim Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wzmocnienie kompetencji inspektorów pracy również w kontekście możliwości nakładania sankcji na nieuczciwych przedsiębiorców – to też jest kwestia konkurencyjności na rynku pracy dla tych, którzy uczciwie zatrudniają pracowników – oraz rozważenie kwestii związanych ze zmianami przepisów, o których mówimy w materiałach. Jesteśmy otwarci na prezentację szerszego materiału.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wprowadzenie takiego tematu do porządku posiedzenia Rady jest uzasadnione. Uzgodnimy tę kwestię w prezydium i w porozumieniu z kierownictwem PIP.

Zamykam dyskusję.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Organizacyjno-Prawnych. Deklaruję współpracę w tym zakresie, podobnie jak pani prof. Koradecka oraz pan przewodniczący Janowski.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro. Początek o godz. 9:00. Kolejne posiedzenie Rady odbędzie się w trybie zdanym 29 sierpnia. Tematem będzie edukacja w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia jako podstawa budowania kultury bezpieczeństwa z uwzględnieniem okresu wczesnoszkolnego.

Przypominam, że na początku czerwca rozesłaliśmy do członków Rady prośbę o zgłaszanie kandydatur do tegorocznej edycji nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Informuję, że zgłoszona została jedna kandydatura pani Urszuli Ruseckiej. Prezydium po odbyciu konsultacji – przy jednym głosie wstrzymującym – podjęło decyzję o poparciu tej kandydatury i zgłoszeniu jej do głównego inspektora pracy.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny posiedzenia.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Życzę państwu zdrowych i bezpiecznych wakacji.

m.k.